Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 1 AZR 106/04
Bundesarbeitsgericht 1. Senat — Urteil vom 22. März 2005 - 1 AZR 106/04 -

I. Arbeitsgericht Bonn — Urteil vom 10. Juli 2003 - 1 Ca 1015/03 -

II. Landesarbeitsgericht Köln — Urteil vom 3. Dezember 2003 - 8 Sa 947/03 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung eines Sozialplans

Gesetz:

BetrVG § 112

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelverfahren - 1 AZR 3/04 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

1 AZR 106/04
8 Sa 947/03
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. März 2005

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. März 2005 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier, den ehrenamtlichen Richter Frischholz und die ehrenamtliche Richterin Leising für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 3. Dezember 2003 - 8 Sa 947/03 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Sozialplanabfindung.

Der Kläger war seit 1986 beim Beklagten beschäftigt. Im Jahr 2003 verlegte dieser seinen Sitz von Bonn nach Berlin. Aus diesem Grund kündigte er das Arbeitsverhältnis zum 31. März 2003. Er vermittelte dem Kläger ab dem 1. April 2003 im selben Haus ein Anschlussarbeitsverhältnis bei der D. V. des G. - und W. e.V. (DVGW). Der neue Arbeitsvertrag ist mit dem früheren hinsichtlich der Tätigkeit und der Vergütung gleichwertig. Eine Berücksichtigung der bisherigen Betriebszugehörigkeitszeit wurde jedoch nicht vereinbart.

Zur Milderung der den Arbeitnehmern durch die Betriebsverlegung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile hatte der Beklagte mit dem Betriebsrat am 29./30. August 2002 einen Sozialplan vereinbart. Dieser sieht Abfindungen für die Mitarbeiter vor, die aus Anlass der Betriebsänderung durch Kündigung oder Auflösungsvertrag ausscheiden. In Teil C § 4 enthält der Sozialplan folgende Regelung:

„1. Mitarbeiter, die auf Vermittlung des BGW über einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei einer befreundeten Institution im Hause ein neues Arbeitsverhältnis begründet haben, erlangen keine Ansprüche aus diesem Sozialplan. Soweit ihr Arbeitsverhältnis aber innerhalb von 18 Monaten durch betriebsbedingte Kündigung des neuen Arbeitgebers endet, erhalten sie nachträglich eine Abfindung gemäß § 1.

2. Soweit Mitarbeiter auf Vermittlung des BGW ein neues Arbeitsverhältnis begründet haben, das keine gleichwertige Tätigkeit umfasst, erhalten sie eine Verdienstsicherung in Höhe des Differenzbetrages zwischen der beim BGW erhaltenen Bruttovergütung, wie sie sich unter Berücksichtigung aller Vergütungszusatzleistungen (insbesondere Überstundenvergütung, Prämien, Zulagen) im Durch-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

schnitt der 6 Monate vor Vertragsbeendigung darstellte und der neuen Vergütung für maximal 12 Monate. Endet das Arbeitsverhältnis innerhalb von 18 Monaten durch betriebsbedingte Kündigung des neuen Arbeitgebers, erhalten sie nachträglich eine Abfindung gemäß § 1 unter Anrechnung der für die Verdienstsicherung aufgewendeten Leistungen.

3. Mitarbeiter, die auf Vermittlung des BGW das schriftliche Angebot über einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei einer befreundeten Institution im Hause nicht innerhalb einer Frist von sechs Tagen annehmen, erhalten unter Ausschluss der Anwendung von § 1 beim Ausscheiden auf Grund betriebsbedingter Kündigung nur eine pauschale Abfindung in Höhe von 3.000 €. Die vorgenannte Begrenzung gilt nicht, wenn der Mitarbeiter nachweist, dass er zum Zeitpunkt des Angebots bereits ein Arbeitsverhältnis bei einem Drittunternehmen abgeschlossen hatte."

Mit seiner Klage hat der Kläger die Abfindung nach dem Sozialplan verlangt. Er hat die Auffassung vertreten, Teil C § 4 Nr. 1 Satz 1 des Sozialplans stehe seinem Anspruch nicht entgegen. Der ihm vermittelte Arbeitsplatz sei mit dem früheren deshalb nicht gleichwertig, weil die Zeit der Betriebszugehörigkeit beim Beklagten nicht anerkannt worden sei. Zu den wertbildenden Faktoren eines Arbeitsplatzes gehöre auch der Bestandsschutz. Das habe der Beklagtenvertreter bei den Sozialplanverhandlungen bestätigt. Im Übrigen verstoße es gegen § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, wenn die vom Beklagten in ein Anschlussarbeitsverhältnis vermittelten Arbeitnehmer anders als diejenigen, die ohne Vermittlung einen neuen Arbeitsplatz finden, keine Abfindung erhielten.

Der Kläger hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an ihn 37.430,00 Euro nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit dem 1. April 2003 zu zahlen.

Das Arbeitsgericht hat entsprechend dem Antrag des Beklagten die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Der Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine Sozialplanabfindung. Dem Anspruch steht Teil C § 4 Nr. 1 Satz 1 des Sozialplans entgegen. Der Kläger hat zum 1. April 2003 auf Vermittlung des Beklagten im selben Haus beim DVGW einen Arbeitsplatz erhalten. Dieser ist im Sinne des Sozialplans mit seinem bisherigen Arbeitsplatz „gleichwertig“. Hierzu ist entgegen der Auffassung des Klägers die Anerkennung der Beschäftigungszeit beim Beklagten nicht erforderlich.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Sozialpläne als Betriebsvereinbarungen besonderer Art wegen ihrer aus § 77 Abs. 4 Satz 1, § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG folgenden normativen Wirkung wie Tarifverträge auszulegen. Auszugehen ist deshalb zunächst vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Darüber hinaus kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. Von besonderer Bedeutung ist ferner der Sinn und Zweck der Regelung. Der tatsächliche Wille der Betriebsparteien ist zu berücksichtigen, sofern er in dem Regelungswerk seinen Niederschlag gefunden hat. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt *(vgl. 12. November 2002 - 1 AZR 632/01 - BAGE 103, 312, 314, zu A II 1 der Gründe mwN).*

2. Hiernach hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt, dass ein Arbeitsplatz „gleichwertig“ im Sinne von Teil C § 4 des Sozialplans auch dann sein kann, wenn in dem vermittelten Arbeitsverhältnis die Zeit der Betriebszugehörigkeit beim Beklagten nicht anerkannt wird.

a) Dies entspricht bereits dem durch den Wortlaut vermittelten Wortsinn der Regelung. Erforderlich, aber auch ausreichend für den Wegfall des Abfindungsanspruchs ist danach die Vermittlung eines Arbeitsverhältnisses über einen gleichwertigen Arbeitsplatz. Dabei sind die Begriffe „Arbeitsplatz“ und „Arbeitsverhältnis“ nicht gleichbedeutend. Der Begriff „Arbeitsverhältnis“ bezeichnet das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber *(vgl. Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 3. Aufl. S. 284; Wahrig Deutsches Wörterbuch 7. Aufl. S. 190)*. Wertbildender Faktor dieses Rechtsverhältnisses kann auch seine Dauer sein, die ua. für den Kündi-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

gungsschutz von Bedeutung ist. Demgegenüber ist unter „Arbeitsplatz“ in erster Linie der Ort, an dem gearbeitet wird, sowie die (berufliche) Beschäftigung zu verstehen *(vgl. Duden aaO S. 282; Wahrig aaO)*. Die „(Gleich-)Wertigkeit“ von Arbeitsplätzen beurteilt sich daher im Wesentlichen nach der dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgabe, den mit der Arbeit verbundenen Umständen (Raum, Einrichtung, Ausstattung usw.) und den für die Arbeit versprochenen Leistungen, insbesondere der Vergütung. Dagegen gehört zu den Faktoren, die einen Arbeitsplatz ausmachen, nach dem Wortsinn des Begriffs nicht die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Entgegen der Auffassung des Klägers gibt es keine Anhaltspunkte für die Annahme, die Betriebsparteien hätten trotz der unterschiedlichen Wortwahl mit den Begriffen „Arbeitsplatz“ und „Arbeitsverhältnis“ dasselbe gemeint.

b) Auch nach dem Gesamtzusammenhang der Regelungen des Sozialplans ist die Anrechnung der bisherigen Betriebszugehörigkeit durch den neuen Arbeitgeber keine Voraussetzung für die Gleichwertigkeit der Arbeitsplätze. Der Sozialplan differenziert in Teil C § 4 Nr. 1 und 2 zwischen den Arbeitnehmern, die in dem vom Beklagten vermittelten neuen Arbeitsverhältnis einen „gleichwertigen Arbeitsplatz“ erhalten, und denjenigen, deren neues Arbeitsverhältnis „keine gleichwertige Tätigkeit umfasst“. Für Erstere ist der Wegfall der Abfindung, für Letztere eine Verdienstsicherung für maximal sechs Monate vorgesehen. Damit sollen erkennbar alle Fälle geregelt sein, in denen der Beklagte im Haus ein neues Arbeitsverhältnis vermittelt. Dazu gehören auch die Fallgestaltungen, in denen in dem vermittelten neuen Arbeitsverhältnis die bisherige Dienstzeit nicht berücksichtigt wird. Bei diesen Arbeitnehmern macht eine Verdienstsicherung nach Teil C § 4 Nr. 2 des Sozialplans schon dann keinen Sinn, wenn sie auf dem neuen Arbeitsplatz dieselbe Vergütung wie beim Beklagten erhalten, und nicht etwa erst dann, wenn ihnen zudem die Zeit der Betriebszugehörigkeit beim Beklagten anerkannt wird. Sie fallen daher unter Teil C § 4 Nr. 1 des Sozialplans.

Für ein solches Verständnis sprechen auch die Regelungen in Teil C § 4 Nr. 1 Satz 2 und Nr. 2 Satz 2 des Sozialplans. Nach diesen entsteht „nachträglich“ ein Anspruch auf die „Abfindung gemäß § 1“ dann, wenn das vermittelte Arbeitsverhältnis innerhalb von 18 Monaten durch betriebsbedingte Kündigung des neuen Arbeitgebers endet. Dies setzt voraus, dass zuvor bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beklagten noch kein Abfindungsanspruch entstanden ist. Andernfalls hätte der Arbeitnehmer in einem solchen Fall einen doppelten Abfindungsanspruch.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

Die Unrichtigkeit der Auffassung des Klägers zeigt sich schließlich auch in den Fallgestaltungen, in denen Arbeitnehmern ein Arbeitsverhältnis mit geringerer Vergütung ohne Anrechnung der Vordienstzeit vermittelt wird. Nach der vom Kläger vertretenen Auslegung des Sozialplans müssten die Arbeitnehmer in diesen Fällen neben der Abfindung auch die Verdienstsicherung nach Teil C § 4 Nr. 2 erhalten. Sie wären dann besser gestellt als diejenigen, denen kein Arbeitsverhältnis vermittelt wird. Eine derartige Bevorzugung wäre mit dem allgemeinen Gleichheitssatz, den die Betriebsparteien bei Sozialplänen zu beachten haben, nicht vereinbar.

c) Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung des Sozialplans entspricht auch dessen Sinn und Zweck. Ein Sozialplan soll die wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen oder abmildern, welche die von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer erleiden. Die Sozialplanleistung soll für die von einer Entlassung betroffenen Arbeitnehmer eine Überbrückungsfunktion bis zum möglichen Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses haben *(vgl. BAG 30. Oktober 2001 - 1 AZR 65/01 - BAGE 99, 266, 272, zu III 2 a der Gründe mwN)*. Dagegen ist sie keine nachträgliche Vergütung für in der Vergangenheit geleistete Dienste. Zwar ist auch der Verlust des in einem Arbeitsverhältnis erworbenen Bestandsschutzes ein wirtschaftlicher Nachteil, der sich selbst dann auswirkt, wenn der Arbeitnehmer alsbald eine neue Stelle findet *(vgl. BAG 22. Juli 2003 - 1 AZR 575/02 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 160 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 7, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 3 der Gründe mwN)*. Die Betriebsparteien sind deshalb nicht gehindert, Leistungen auch für Arbeitnehmer vorzusehen, die unmittelbar eine neue Stelle finden. Es ist ihnen aber auf Grund ihres weiten Gestaltungsspielraums ebenso unbenommen, in einem solchen Fall keine Abfindungen vorzusehen *(Fitting §§ 112, 112a Rn. 117, 157 mwN)*. Hier haben die Betriebsparteien gesehen, dass bei der Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses, in dem die Vordienstzeit nicht angerechnet wird, der Arbeitnehmer insofern einen wirtschaftlichen Nachteil erleidet, als sein kündigungsrechtlicher Bestandsschutz gemindert ist. Sie haben diesem Umstand Rechnung getragen, indem sie für den Fall einer innerhalb der ersten 18 Monate des neuen Arbeitsverhältnisses erfolgenden betriebsbedingten Kündigung die nachträgliche Entstehung eines Abfindungsanspruchs vereinbart haben.

d) Auch das Gebot der gesetzeskonformen Auslegung führt zu keinem anderen Ergebnis. Es verstößt nicht gegen den § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zugrunde liegenden allgemeinen Gleichheitssatz, wenn ein Sozialplan für Arbeitnehmer, die durch Vermitt-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

lung des Arbeitgebers einen neuen Arbeitsplatz finden, keine Abfindung vorsieht *(vgl. BAG 12. Juli 1995 - 10 AZR 127/95 -, zu II 2 der Gründe; 15. November 1995 - 10 AZR 224/95 -, zu II 1 der Gründe; 13. März 1996 - 10 AZR 193/95 -, zu II 2 c der Gründe; 19. Juni 1996 - 10 AZR 23/96 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 102 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 85, zu II 2 c der Gründe)*. Voraussetzung für eine solche Herausnahme aus dem Kreis der Anspruchsberechtigten ist nicht, dass in dem neuen Arbeitsverhältnis der bislang erworbene Bestandsschutz in vollem Umfang erhalten bleibt. Auch muss innerhalb der Gruppe der Arbeitnehmer, denen ein neuer Arbeitsplatz vermittelt wird, nicht notwendig nochmals eine Differenzierung danach vorgenommen werden, ob die bisherige Betriebszugehörigkeit im neuen Arbeitsverhältnis vollständig, teilweise oder gar nicht angerechnet wird.

Im Übrigen haben die Betriebsparteien im Streitfall insofern differenziert, als sie für die innerhalb der ersten 18 Monate des neuen Arbeitsverhältnisses betriebsbedingt gekündigten Arbeitnehmer die nachträgliche Entstehung des Abfindungsanspruchs vorgesehen haben. Die Festlegung dieser zeitlichen Grenze erscheint sachgerecht. Sie geht sogar deutlich über die sechs Monate hinaus, nach denen die Arbeitnehmer im neuen Arbeitsverhältnis - die erforderliche Mindestbeschäftigtenzahl vorausgesetzt - Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz erwerben.

e) Die vom Kläger erhobene Aufklärungsrüge ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht war nicht verpflichtet, über etwaige bei Abschluss des Sozialplans vom Beklagtenvertreter gemachte Äußerungen Beweis zu erheben. Ungeachtet der Frage, ob derartige Äußerungen überhaupt geeignet wären, Aufschluss über den tatsächlichen Willen beider Betriebsparteien zu geben, hat der vom Kläger behauptete Wille, eine Gleichwertigkeit der Arbeitsplätze nur bei Anerkennung des erworbenen Bestandsschutzes anzunehmen, im Sozialplan jedenfalls keinen Niederschlag gefunden. Dies wäre erforderlich, um ihn bei der Auslegung berücksichtigen zu können.

Schmidt Kreft Linsenmaier

Frischholz Leising

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS